华南地区血管外科护士核心能力现状及影响因素分析

钟梦华，孙明，王小洁，苏连花*

（中山大学附属第一医院血管外科 510080）

摘要 目的：本研究旨在调查华南地区血管外科护士的核心能力现状，分析影响护士核心能力的相关因素，为进一步完善相关培训计划提出参考。 **方法：**采用“中国注册护士核心能力量表”对华南地区 285名血管外科护士进行调查，分析影响护士核心能力的相关因素。 **结果：**华南地区血管外科护士的核心能力得分为135.0±25.6。相关性分析表明，护士的年龄、工作年限、职称、职务、聘用形式以及是否为专科护士是影响血管外科护士核心能力的主要因素（P<0.05）。**结论：**华南地区血管外科护士核心能力总体得分处于中等水平，需加强对领导能力、评判性思维与科研、专业发展等方面的培养，尤其对于低职称、低年资护士、合同制血管外科护士。建议护理管理者提供科学的血管外科护士培训方案，以进一步提升其核心能力。

关键词：华南地区；血管外科；护士；核心能力；影响因素

Analysis of the core competence status and influencing factors of vascular surgery nurses in South China

Zhong Menghua, Sun Ming,Wang Xiaojie, Su Lianhua

(Department of Vascular Surgery, the First Affiliated Hospital of Sun Yat-sen University 510080)

Abstract Objective: The purpose of this study is to investigate the status situation of the core competence of vascular surgery nurses in South China, analyze the related factors affecting the core competence of nurses, and make a reference for further improving the relevant training program. **Methods:** 285 vascular surgery nurses in South China were investigated to analyze the relevant factors affecting the nurses' core competence. **Results:** The core competence score of vascular surgery nurses in South China was 135.0 ± 25.6. The correlation analysis showed that the age, working years, professional title, position, employment form, and whether she was a specialized nurse were the main factors affecting the core competence of vascular surgery nurses (P <0.05). **Conclusion:** The overall core competence score of vascular surgery nurses in South China is at the middle level, so it is necessary to strengthen the training of leadership, judgment thinking, scientific research and professional development, especially for nurses with low professional title, low seniority and contract vascular surgery nurses. It is recommended that nursing managers provide scientific training programs for vascular surgery nurses to further enhance their core competencies.

Key words: South China;vascular surgery; nurse; core competence; influencing factors

《“健康中国 2030”规划纲要》明确指出，必须提升专科护理水平以应对日益增长的健康需求和人口老龄化带来的挑战[1][2]。根据 2023 年的统计数据，华南地区心血管疾病的年发病率增长达到了 12%[3]，这导致了对血管外科护理的大量需求[4]。作为外科的重要分支，血管外科不仅涵盖动脉病、静脉病和淋巴管病等全身脉管系统疾病，其理论知识广泛且操作技能复杂，迫切需要培养高素质的血管外科护士[5]。然而，目前对血管外科护士核心能力的现

【作者简介】钟梦华(1995-)，女，主管护师，硕士研究生在读，主要研究方向血管外科护理，E-mail：zhongmh28@mail2.sysu.edu.cn

*【通信作者】苏连花，副主任护师，E-mail：szcl12008@sina.com

状尚未进行全面评估，阻碍了制定针对性的培训计划[6]。因此，本研究旨在调查华南地区血管外科护士核心能力现状，并分析影响因素，以期推动血管外科护理的标准化和专业化发展。

1 对象与方法

1.1 研究对象

采用目的抽样法，于 2024 年 6 月至 8 月期间选取华南地区 24 家综合医院的血管外科护士作为研究对象。纳入标准为：医院设有独立的血管外科单元；持有护士执业证书；从事血管外科护理工作不少于 6 个月且目前在职；自愿参与本次调查。排除标准为：休假或外出学习、进修的人员。

1.2 研究方法

1.2.1 调查工具

①一般资料调查表：由研究团队自行设计，内容涵盖年龄、性别、婚姻状况、起始和最高学历、技术职称、当前工作岗位、护理工作年限、血管外科护理经验、是否为编制内员工、是否具备血管外科专科护士资格以及医院类型等。

②中国注册护士核心能力量表[7]：该量表由刘明设计，包含 55 个条目，划分为七个维度：批判性思维与科研（8 个条目）、临床护理（10 个条目）、领导能力（9 个条目）、人际关系（8 个条目）、伦理与法律实践（8 个条目）、专业发展（6 个条目）和教育咨询（6 个条目）。量表的整体 Cronbach’s α 系数为 0.89，各维度的 Cronbach’s α 系数在 0.791 至 0.860 之间。量表采用五级 Likert 评分法，选项包括“没有能力”“有一点能力”“有一些能力”“有足够的能力”和“很有能力”，相应的得分为 0 至 4 分，总分范围介于 0 至 220 分，得分越高代表核心竞争力越强。总得分可分为三个等级：高水平（平均分大于 3 分或总分在 166 至 220 分之间）、中水平（平均分 2 至 3 分或总分在 110 至 165 分之间）和低水平（平均分小于 2 分或总分少于 110 分）。

1.2.2 资料收集方法

通过微信分享问卷星平台的二维码，统一向血管外科护理管理者发送问卷链接，所有问题均设为必答题，以确保数据收集的完整性。问卷后台限制每个 IP 地址只能提交一次答卷，防止重复作答。预调查显示，完成问卷至少需要 5 分钟，因此，答题时间少于 5 分钟的问卷被剔除。最终共收集 305 份问卷，剔除填写时间异常和错误填写的问卷 20 份，有效问卷为 285 份，有效率为 93.44%。

1.2.3 统计学处理

数据由双人核查后通过 SPSS 26 软件进行处理。分类变量以百分比（%）表示，连续变

【作者简介】钟梦华(1995-)，女，主管护师，硕士研究生在读，主要研究方向血管外科护理，E-mail：zhongmh28@mail2.sysu.edu.cn
*【通信作者】苏连花，副主任护师，E-mail：szcl12008@sina.com

量用均值±标准差表示。样本均值的比较采用独立样本 t 检验和方差分析。当进行两两比较时，如果总体方差齐性成立，则使用 Tukey 事后检验；若方差不齐，则采用 Welch 方法进行重新分析，并选择 Dunnett's T3 进行事后检验。护士核心能力与一般人口统计学资料的相关性分析利用 Pearson 相关系数进行评估；将护士核心能力总分作为因变量，在单因素分析中有统计学意义的变量作为自变量进行多元线性回归分析，以 P<0.05 作为差异具有统计学意义的标准。

2 结果

2.1 华南地区血管外科护士核心能力得分情况

285 名血管外科护士来自华南地区 24 所设有独立血管外科单元的医院，核心能力总分为（135.0±25.6）分，条目均分为（2.45±0.47）分，各维度得分从高到低依次为临床护理、人际关系、伦理与法律实践、教育咨询、专业发展、评判性思维和科研、领导能力，各维度得分见表 1 。

表 1 华南地区血管外科护士核心能力得分情况

项目	条目数	得分范围	总均分（ $\bar{x}\pm s$ ）/分	条目均分（ $\bar{x}\pm s$ ）/分
评判性思维和科研	8	0~32	18.15±6.87	2.27±0.86
临床护理	10	0~40	29.42±3.91	2.94±0.39
领导能力	9	0~36	19.15±6.87	2.13±0.76
人际关系	8	0~32	22.67±3.97	2.83±0.50
伦理与法律实践	8	0~32	21.60±5.22	2.70±0.65
专业发展	6	0~24	13.69±4.56	2.28±0.76
教育咨询	6	0~24	14.11±3.76	2.35±0.63

2.2 华南地区血管外科护士核心能力单因素分析

单因素分析结果表明：年龄段、工作年限、职称、学历、正式编制情况、岗位类型及是否为血管外科专科护士等因素对核心能力得分存在显著差异（P＜0.05），两两比较显示：46～55 岁护士得分均较其他年龄层高，35～46 岁护士得分高于＜35 岁护士；研究生学历得分高于本科及大专；副主任护师及以上职称得分比主管护师、护师、护士的高，主管护师得分比护士得分高；从事血管外科工作年限 20～30 年护士得分均较其他组高，10～20 年、＞30 年得分高于＜10 年，但 6～10 年得分高于 1～5 年，16～20 年得分高于 11～15 年；其他两两比较无统计学意义（P＞0.05）。具体见表 2。

表 2 华南地区血管外科护士核心能力的单因素分析（Ｎ＝285）

【作者简介】钟梦华(1995-)，女，主管护师，硕士研究生在读，主要研究方向血管外科护理，E-mail：zhongmh28@mail2.sysu.edu.cn
*【通信作者】苏连花，副主任护师，E-mail：szcl12008@sina.com

项目	例（%）	核心能力（ $\bar{x}\pm s$ ）/分	t 或 F	P	两两比较
性别			0.16	0.690	-
男	6(2.1)	130.83±25.58			
女	279(97.9)	135.05±25.59			
年龄（岁）			44.90	<0.001	(4)>(3)>(2)>(1)、(4)>(5)>(2)
(1)<25	43(15.1)	103.14±9.70			
(2)26~35	68(23.9)	114.49±9.07			
(3)36~45	127(44.6)	146.85±16.35			
(4)46~55	37(13)	164.59±20.59			
(5)>55	10(3.5)	150.50±15.36			
学历			18.54	<0.001	(3)>(2)>(1)
（1）专科	32(11.2)	116.09±21.77			
（2）大学本科	246(86.3)	136.36±24.29			
（3）研究生	7(2.5)	172.14±27.97			
职称			52.17	<0.001	(4)>(3)>(2)>(1)
（1）护士	39(13.7)	101.28±8.32			
（2）护理师	90(31.6)	120.44±13.87			
（3）主管护理师	140(49.1)	147.46±14.77			
（4）副主任护理师及以上	16(5.6)	189.38±13.89			
岗位类型			52.36	<0.001	-
（1）临床护士	266(93.3)	131.69±22.17			
（2）护理管理者	19(6.7)	189.38±13.65			
血管外科工作年限（年）			32.05	<0.001	（5）>(6)>(4)>(3)>(2)>(1)
(1)1~5	70(24.6)	105.21±8.70			
(2)6~10	74(26.0)	124.73±11.76			
(3)11~15	65(22.8)	149.85±12.56			
(4)16~20	37(13.0)	157.30±18.05			
(5)20~30	29(10.2)	166.72±20.93			
(6)>30	10(3.5)	147.50±17.20			
聘用方式			10.80	<0.001	-
编制	83(29.1)	161.63±20.08			
合同	202(70.9)	124.01±18.55			
医院类型			0.01	0.989	-
三级	271(95.1)	134.96±25.91			
其他	14(4.9)	134.58±19.36			
血管外科专科护士			94.98	<0.001	-
是	5(1.8)	163.00±33.47			
否	280(98.2)	131.70±23.99			

【作者简介】钟梦华(1995-)，女，主管护师，硕士研究生在读，主要研究方向血管外科护理，E-mail：zhongmh28@mail2.sysu.edu.cn
*【通信作者】苏连花，副主任护师，E-mail：szcll2008@sina.com

2.3 一般资料与华南地区血管外科护士核心能力的相关性

Pearson 相关分析显示，年龄、学历、从事血管外科工作年限、职称、成为血管外科专科护士等与护士核心能力得分呈正相关（P＜0.05），具体见表 3。

表 3 一般资料与华南地区血管外科护士核心能力的相关性（N＝285，r）

项目	核心能力总分	批判性思维和科研	临床护理	领导能力	人际关系	伦理与法律实践	专业发展	教育咨询
性别	0.024	0.007	0.013	0.02	0.006	0.011	0.016	0.012
医院类型	0.001	0.088	0.057	0.079	0.093	0.072	0.087	0.098
年龄	0.263**	0.238**	0.238**	0.214**	0.238**	0.255**	0.193**	0.291**
聘用方式	0.17**	0.105*	0.122	0.097	0.105	0.13*	0.084	0.148*
学历	0.731**	0.663*	0.550*	0.284**	0.063	0.239*	0.056	0.606*
职称	0.829**	0.245**	0.259**	0.235**	0.245**	0.258**	0.213**	0.303**
岗位类型	0.48**	0.173*	0.361*	0.064	0.069	0.267*	0.687*	0.103
工作年限	0.775**	0.226**	0.268**	0.25**	0.257**	0.262**	0.226**	0.314**
是否专科护士	0.817**	0.307**	0.103	0.391**	0.283*	0.398*	0.107	0.221*

注：** 表示 P<0.01，* 表示 P<0.05

2.4 华南地区血管外科护士核心能力影响因素的多元线性回归分析

以核心能力总分为应变量，以年龄段、不同工作年限、职称、学历、是否为正式编制、岗位类型、是否为血管外科专科护士为自变量进行多元线性回归分析，共线诊断各变量 VIF 为 1.029～6.215，说明各自变量之间无共线性，具体结果显示见下表 4。

表 4 华南地区血管外科护士核心能力影响因素的多元线性回归分析（N＝285）

项目	*B*	*SE*	*β*	*t*	*p*
（常量）	140.892419	1.571021	-	89.682068	<0.001
年龄（以<25 岁为参照）					
46~55	28.098847	2.398400	0.370237	11.715663	<0.001
聘用方式（编制）	18.142825	1.083599	0.323135	16.743119	<0.001
学历（以大专为参照）					
硕士研究生	29.028557	2.947281	0.176141	9.849266	<0.001
职称（以护士为参照）					
副主任护理师及以上	43.989175	2.739514	0.396960	16.057292	<0.001
是否专科护士（是）	10.109808	2.640556	0.061345	3.828667	<0.001
工作年限	0.219555	0.094681	0.055899	2.318887	0.02

注：R^2 =0.965，调整后 R^2 =0.932，F=5.377，P＜0.05；自变量赋值：年龄[设置哑变量，＜25 岁（0，0，0，0），26~35 岁（1，0，0，0），36~45 岁（0，1，0，0），46~55 岁（0，0，1，0），＞55 岁（0，0，0，1）；职称[设置哑变量，护士（0，0，0），护师（1，0，0），主管护师（0，1，0），副主任护师及以上（0，0，1）]；学历[设置哑变量，大专（0，0），本科（1，0），研究生（0，1）]；工作年限以实际值录入。

3 讨论

3.1 华南地区血管外科核心能力现状分析

【作者简介】钟梦华(1995-)，女，主管护师，硕士研究生在读，主要研究方向血管外科护理，E-mail：zhongmh28@mail2.sysu.edu.cn
*【通信作者】苏连花，副主任护师，E-mail：szcl12008@sina.com

本研究表明，华南地区血管外科护士的核心能力总得分为（135.0±25.6）分，整体处于中等水平，说明提升空间仍然存在。鉴于血管外科急危重症患者数量多、死亡率高且情况复杂，护士亟须加强系统性和全面性的多维度预见性护理[9]。分析表明，护士在领导能力方面得分（条目均分 2.13±0.76）最低，反映出其在团队决策和协调中的不足。这可能源于血管外科工作繁忙、培训和实践机会不足，导致在紧急情况中难以迅速作出有效判断。此外，护理团队内部沟通不畅和信息传递延误也可能影响领导能力。随着医疗模式和护理理念的发展，学者们愈发重视护士在团队管理和患者护理中的领导作用[10][11]。因此，提升护士的领导能力以适应医疗护理的需求成为当务之急。为此，建议医院管理层重视护士的专业培训，定期组织应急演练和领导力培训课程，以增强护士在紧急情况下的应对能力。同时，应建立高效的团队沟通平台，确保信息快速流通，以便护士及时掌握患者情况，做出准确决策。

研究显示，华南地区血管外科护士在评判性思维与科研、专业发展和教育咨询（条目均分依次为 2.27±0.86、2.28±0.76、2.35±0.63）这三个维度的得分次之，但差异不大。评判性思维能力的提高对于血管外科护士至关重要，关系到能否准确评估患者状况，制定合理的护理计划[12]。科研能力的提升有助于护士紧跟医学前沿，将最新的研究成果应用于临床实践，从而提高护理质量。专业发展和教育咨询能力的增强则有助于护士不断学习新知识，提升自身专业水平，更好地指导患者和家属，提供全面的健康教育。其原因可能在于血管外科疾病的复杂性和多变性，导致护理时长高于其他疾病，护士忙于重复烦冗的“流水线”式护理工作，缺乏挖掘问题的时间及寻找答案的积极性；在科研能力上，更多将科研与职称晋升相联系，亦缺乏文献检索及数据处理的能力，这也与杜鹃、武玉玲[13][14]等研究结果一致。此外，医院内部可能缺乏足够的支持和资源，如专业培训课程、学术交流机会等，限制了护士在专业发展上的进步。为了改善这一状况，医院应考虑为护士提供更多的学习资源和时间，例如设立专门的学习时间、提供在线学习平台、鼓励参加学术会议等，同时定期举办沟通技巧培训，提升护士在教育咨询方面的能力，还可建立科研小组，鼓励护士参与科研项目，提供必要的研究指导和资源支持。得分较高的临床护理、人际关系、伦理与法律实践（条目均分依次为 2.94±0.39、2.83±0.50、2.70±0.65）3 个维度与其他学者的研究结果相吻合。护士们在临床实践中经常执行复杂操作和应对紧急情况，这种高强度、高压力的工作环境无疑为他们的临床护理技能提供了宝贵的锻炼机会，进一步证实了“实践出真知”的道理——即在实际工作中不断积累经验，是提升专业能力的关键途径。这一现象与我国社会的进步以及立法的完善息息相关。这种现象与我国社会的进步以及法律体系的完善密切相关。当前，患者的法律保护意识日益增强，医院护理管理部门也愈加重视提升护理人员的法律素养。因

【作者简介】钟梦华(1995-)，女，主管护师，硕士研究生在读，主要研究方向血管外科护理，E-mail：zhongmh28@mail2.sysu.edu.cn
*【通信作者】苏连花，副主任护师，E-mail：szcll2008@sina.com

此，护士在临床护理过程中能够依据法律规范进行各项操作和记录，使护理行为更加合法合规，从而有效降低护理差错和纠纷的发生率。

3.2 华南地区血管外科护士核心能力影响因素分析

资深护士的核心能力得分显著高于初级护士，这一结果与国内外的研究一致[15][16]。新手护士在刚开始临床工作时，通常处于适应和学习阶段，难以熟练地将理论知识应用于实际操作中；然而，随着工作时间的增加和临床经验的丰富，护士的核心能力逐步提高。因此，护理管理者应特别关注初级护士，制定并实施有效的核心能力培训计划，指导其工作，帮助其核心能力达到更高水平。但同样值得关注的是，＞55 岁临床护士核心能力水平较 44～55 岁低，可能与身体状况、家庭角色冲突等有关，但她们在临床经验、沟通技巧和患者护理方面往往拥有无可替代的优势，可以用丰富的经验可以帮助年轻护士快速成长，同时在处理复杂病例时，她们的判断力往往更为准确。因此，医院和护理管理者应当重视对年长护士的培训和继续教育，帮助她们提升核心能力，同时也要充分利用她们在护理团队中的宝贵经验。通过合理的工作安排和激励机制，可以鼓励年长护士继续在护理领域发挥她们的专长，为患者提供更高质量的护理服务。同样，在工作年限方面，20～30 年之间的护士核心能力得分最高。这表明随着工作经验的不断积累，护士们在临床实践中的技能和判断能力得到了显著地提高。邵霞等[17]亦认为长期的工作经验可使得她们在面对各种复杂情况时能够更加从容应对，从而在核心能力的评估中表现出色。

从表 4 可以看出，在职称方面，副主任护师及以上职称的护士是血管外科护士核心能力的主要影响因素（B=28.099，P＜0.001）。表 3 显示，职称与护士核心能力之间存在正相关关系（r=0.829，P＜0.001），尤其在教育咨询、临床护理、人际关系、批判性思维和科研等方面，进一步的两两比较表明，副主任护师及以上职称的护士得分显著高于主管护师、护师和护士（P＜0.05）。主管护师的得分高于护师和护士。职称在一定程度上反映了专业人员的技术水平，职称越高，能力通常越强。李莉、郑艳等[15][18]学者亦认为相对而言，职称较低的护士往往是新入职的员工，缺乏临床经验，难以将理论知识与实践有效结合。同时，面对复杂的人际关系和高强度、快节奏的工作压力，他们常常忙于完成临床任务，忽视了个人职业规划和核心能力的培养。然而，随着工作经验的积累、持续地学习和培训，血管外科护士的理论知识和临床经验将逐步丰富，核心能力也将随之提升。此外，临床带教、职称评定过程中的要求也意味着副主任护师及以上职称的护士在教育咨询、批判性思维和科研等方面的能力高于职称较低的护士。在学历方面，研究生学历的护士在核心能力的评估中得分高于本科和大专学历的护士。这可能与研究生教育中更深入的专业知识学习和研究能力培养有关。研

【作者简介】钟梦华(1995-)，女，主管护师，硕士研究生在读，主要研究方向血管外科护理，E-mail：zhongmh28@mail2.sysu.edu.cn
*【通信作者】苏连花，副主任护师，E-mail：szcll2008@sina.com

究生教育不仅注重理论知识的学习，还强调科研能力和创新思维的培养，在临床实践中能够更好地运用专业知识，解决复杂问题，并在科研工作中展现出较高的研究能力[19]。

该研究还显示，事业编制（B=18.143，P＜0.001）是血管外科护士核心能力的主要影响因素，事业编制的护士核心能力高于合同制者。可能由于合同制雇佣关系的不确定性，相比于合同制护士，正式编制护士的薪酬、社会保障和福利等随着工龄和职称的提高而逐渐增加，职业态度更为稳定。因此，戴旻、赵琼仙[20][21]等人认为事业编制护士将更愿意投入时间和精力来提升自己的专业能力。本研究中 285 名护士中合同制护士占比 70.9%，护理管理者在制定政策时应考虑如何增强合同制护士对医院用人制度的理解和认同，建立合理的薪酬评估和激励机制，实施有效的绩效评估管理模式，以激发护士的工作积极性，提升护理水平和质量，稳定其职业观念，科学规划职业发展，积极提升职业核心能力。

此外，研究提示，成为血管外科专科护士（B=10.110，P＜0.001）核心能力得分高于非专科护士，在培训和认证专科护士的过程中，通常会采用多样化的形式和渠道，确保血管外科护理的新知识、新理论和新技术得到充分传播和掌握。这些形式和渠道包括但不限于专业课程、实践操作培训、学术研讨会、在线教育平台等。通过这些方式，专科护士能够显著提高在血管外科护理领域的核心能力，进而提升整体护理质量[11]。这种提升不仅体现在处理复杂病例的能力上，还包括对患者护理的全面性和细致性，以及在紧急情况下的快速反应能力。因此，通过系统的培训和认证，血管外科专科护士能够成为医疗团队中不可或缺的重要成员，为患者提供更高质量的医疗服务。这对未来血管外科护士培训计划的制定和实施具有重要的指导意义。

4 结论

本研究发现，华南地区 285 名血管外科护士的核心能力普遍处于中等水平，各项能力均有提升空间，尤其是在领导力、批判性思维、科研能力和专业发展方面。影响这些能力的因素包括血管外科工作年限、学历、职称、编制身份及是否为专科护士。护理管理者应根据调查结果，科学制定临床护士培训计划，提供多样化、个性化和人性化的培训模式，关注重点培训对象，以提升护理专业的竞争力，推动血管外科护理事业的发展。本研究仍有局限性，目前仅对华南地区的血管外科护士进行了调查，且未使用专门的评估工具评估他们的核心能力。未来的研究应扩大样本范围，涵盖更多地区的血管外科护士，以获取更全面的数据和结论。同时，建议采用多样化的评估工具，并制定专门的核心能力评估量表，以提高研究的准确性和可靠性。此外，建议对护士核心能力提升的效果进行长期跟踪，以评估培训方案的持续影响和实际应用价值。

【作者简介】钟梦华(1995-)，女，主管护师，硕士研究生在读，主要研究方向血管外科护理，E-mail：zhongmh28@mail2.sysu.edu.cn
*【通信作者】苏连花，副主任护师，E-mail：szcl12008@sina.com

参考文献

[1] 中共中央国务院印发《"健康中国 2030"规划纲要》[J].中华人民共和国国务院公报,2016,(32):5-20.

[2] 冯晓露,白莉莉,杨京钟,等."健康中国"视角下体医融合的内涵、特征与路径[J].卫生经济研究,2022,39(07):60-63.

[3] 中国心血管健康与疾病报告 2023 概要[J].中国循环杂志,2024,39(07):625-660.

[4] 梁琳.评价护理干预对血管外科患者并发症预防及预后影响的研究[C]//榆林市医学会.全国医药研究论坛论文集。南昌大学第二附属医院;2023:9.

[5] 蒲露涯,尹誉橙,韩冬梅,等.新医科背景下血管外科研究生创新培养模式的探索[J].中国实验诊断学,2024,28(08):892-894.

[6] 冯娟,刘晓刚,孙箫.基于胜任力为指导的管理模式对血管外科护士护理核心能力的影响[J].护理实践与研究,2021,18(21):3255-3258.

[7] Liu M，Yin L,Ma E,etal．Competency invent toryforregistered nurses in Macao:Instrument validation[J].J Adv Nurs,2009,65(4):893-900

[8] 罗纳德·D·约克奇. SPSS 其实很简单[M]. 刘超,吴铮,译.北京：中国人民大学出版社，2006:109-121.

[9] 黎海芹,潘晓梅,侯诗楠.血管外科手术常见并发症及其护理问题研究[J].心血管外科杂志(电子版),2019,8(03):165-166.

[10] 曹艳兰.护理风险管理在血管外科病区中的应用价值分析[J].中国卫生产业,2019,16(25):93-94.

[11] 冯娟,刘晓刚,孙箫.基于胜任力为指导的管理模式对血管外科护士护理核心能力的影响[J].护理实践与研究,2021,18(21):3255-3258.

[12] 高晓峰.探究护理安全管理在血管外科护理中的应用价值[J].中西医结合心血管病电子杂志,2020,8(15):119.

[13] 杜娟,许翠萍,何从军,等.5 所三级甲等医院 216 名儿科护士核心能力现状及影响因素分析[J].护理学报,2020,27(05):35-38.

[14] 武玉玲,谭颜华,陈秋兰,等.三级综合医院神经科专科护士的核心能力现状及影响因素分析[J].当代护士(上旬刊),2023,30(09):81-85.

[15] 王晓君,司联晶,史慧敏,等.546 名三甲综合医院护士核心能力调查及其影响因素分析[J].黑龙江医学,2024,48(01):65-67.

[16] Sook H P ,Jung H J ,Hee G J .Effects of a cultural nursing course to enhance the cultural competence of nursing students in Korea.[J].Journal of educational evaluation for health professions,2019,1639.

[17] 邵霞,姚洁,董博,等.西安市三级甲等综合医院外科护士核心能力现状及影响因素分析[J].职业与健康,2022,38(02):217-221.

[18] 李莉，郑艳.三级医院护士核心能力现状及影响因素的多中心研究［J］. 中华现代护理杂志，2018，24（28）: 3386-3389.

[19] 蒲露涯,尹誉橙,韩冬梅,等.新医科背景下血管外科研究生创新培养模式的探索[J].中国实验诊断学,2024,28(08):892-894.

[20] 戴旻,李姝,宁芝,等.轮转护士胜任力现状及影响因素[J].护理实践与研究,2024,21(09):1358-1364.

[21] 赵琼仙,吴国平.合同制护士使用现状及人力资源管理策略探讨[J].大理大学学报,2021,6(10):94-97.

【作者简介】钟梦华(1995-)，女，主管护师，硕士研究生在读，主要研究方向血管外科护理，E-mail：zhongmh28@mail2.sysu.edu.cn
*【通信作者】苏连花，副主任护师，E-mail：szcll2008@sina.com